

Los nuevos desafíos del asalariado moderno

Víctor H. Miranda
Cetra-Ceal

Al enfrentar el tema del asalariado moderno desde una perspectiva histórica, se genera la inmediata tentación de dar cuenta del proceso de constitución, consolidación y desarrollo de un actor que ha vivido una historia cíclica, y no por ello menos rica. Bien se confunde este sector con la historia social del país, con la constitución de sus clases y también con la historia institucional, jurídica y política. Enfrentamos, así, un actor al que difícilmente se puede encasillar en una corriente única, y que más bien es cruzado por diferentes ópticas de análisis.

Lo común es analizar el asalariado por su expresión organizacional: el sindicalismo, movimiento que se entrecruza con los desarrollos gremiales y con el movimiento político. En nuestro análisis, advertimos, no nos saldremos demasiado de lo común. No obstante, los procesos de cambio, ruptura y continuidad que ha vivido el Chile contemporáneo, también nos interrogan sobre los procesos menos estudiados, pero que expresan la realidad de cientos de miles de personas.

Actualmente, bajo la capa de modernidad que cubre las relaciones de trabajo, perduran relaciones laborales y condiciones salariales que poco tienen que ver con el lenguaje y práctica de modernidad reconocidos en el país o en otras latitudes.

Existe un desarrollo desigual en las relaciones de trabajo, donde prevalecen explotación y sobreexplotación. El conflicto capital-trabajo continúa aún en sus dimensiones más primitivas; y esto, que no pretende ser un descubrimiento, busca relevar una de las bases para entender la situación del asalariado moderno, en tanto sector social y en tanto actor social.

COMO SECTOR SOCIAL

El desarrollo capitalista experimentado en el país en la última década ha implicado el cierre del proceso de salarización predominantemente masculina iniciado a fines del siglo pasado. La incorporación de la mujer y del joven a la fuerza de trabajo tiene hoy signos trascendentes en la sociedad chilena. Junto a ello, el desarrollo del capitalismo en el campo terminó con las relaciones salariales no capitalistas.

La inclusión de la mujer significa hoy, según los últimos datos, que su actual participación en la fuerza de trabajo es sostenida y ya no responde a situaciones de crisis, como en el pasado.

En el caso de los jóvenes se presentan dos

realidades. En primer lugar, su presencia sustancial en la fuerza de trabajo (cerca de 50 por ciento para edades entre 15 y 34 años), pero con índices de alta desocupación en relación a la media nacional. La inclusión de mujeres y jóvenes a la fuerza laboral y la presión sobre las fuentes de trabajo han significado una precarización de los salarios, lo que desnuda la contradicción del modelo. Estos sectores emergentes se incorporan al subempleo, al trabajo precario, bajo condiciones salariales y laborales de desmedro. Ello ha generado nuevos "campamentos", esta vez instalados en medio del campo o en las afueras de pequeñas ciudades, cercanas al predio agroindustrial. Asimismo, las familias de estos trabajadores se reorganizan. El fenómeno de la jefa de hogar inunda el paisaje social, como el de aquellas mujeres de las chinganas del siglo pasado.

Un segundo elemento de cambio en este sector social lo constituye la terciarización del empleo. La creciente expansión del comercio, actividades financieras y de servicio le dan a la fuerza de trabajo un peso específico distinto al conocido. Aquí también el sector femenino presenta signos importantes de desarrollo, bajo condiciones de trabajo desprotegidas.

Un signo importante en la composición de este sector lo entrega el creciente desarrollo del sector industrial, que ha absorbido casi un quinto de la fuerza de trabajo en la última década, sobre todo en la pequeña y mediana industria.

Con tasas de desocupación que oscilan alrededor del 5 por ciento nacional, el problema central deriva desde el empleo a la calidad de éste, las condiciones de trabajo y relación salario-productividad.

En relación a la calidad del empleo, uno de los problemas de la modernidad es la precarización de éste. Los datos dan cuenta de empleo informal, eventual, a domicilio. En el primero encontramos miles de personas que obtienen sus ingresos en los más variados oficios, desde el cuentapropista a dependientes comisionistas con estabilidad precaria. La segunda categoría está dada por el trabajo de temporada, que más bien obliga a referirse a un salario anual, más que uno formal mensual. La tercera resulta ser menos conocida. El trabajo a

domicilio esconde la realidad de miles de trabajadores (en su mayoría mujeres) que quedan a merced de pequeños colocadores de mano de obra o del empresario.

Con respecto a las condiciones del empleo, encontramos flagrantes violaciones de las normas laborales, tanto en el cumplimiento del Código del Trabajo en las normas de higiene y seguridad industrial, ello en el caso del trabajador de establecimiento o empresa. En los casos de trabajadores temporales y a domicilio, la relación contractual es más difusa y las violaciones de seguridad son más evidentes.

Lo anterior, según el caso, debe considerar la relación salario-productividad. En principio esta fórmula es adecuada, ya que permitiría al trabajador tener acceso a las ganancias de la empresa. Sin embargo, el sistema de participación no refleja claramente dichas condiciones y no se expresa tampoco en las negociaciones colectivas.

Capítulo aparte es el de los procesos de reconversión industrial y tecnológica que no tienen como correlato la reconversión laboral planificada, lo que está expulsando a miles de trabajadores a oficios subsidiarios, con el consiguiente detrimento en su calidad personal y profesional.

COMO ACTOR SOCIAL

El asalariado, en cuanto actor social, entra al escenario nacional a través del movimiento sindical.

En la última década, el movimiento sindical ha vivido un proceso de recomposición en el que ha demostrado todas sus potencialidades en la lucha política-sindical y, a la vez, sus debilidades en la lucha gremial-sindical. El proceso de desarrollo del capitalismo, en su fase actual, presenta al sindicalismo nuevos retos que tensionan a sus organizaciones, sobre todo en relación al rol del sindicato.

Hoy, el sindicalismo afilia a cerca de 700.000 trabajadores y la CUT a dos tercios de ese universo. Los universos de representación son mucho mayores (5 millones de fuerza de trabajo y alrededor de 3 millones de sindicalizables), lo que presenta problemas para este actor específico.

Una gran parte del asalariado chileno no está

organizado, y aun cuando se prevé avances en la sindicalización del sector comercio y servicios y un eventual ingreso de la administración pública, uno de los problemas principales del sindicalismo hoy es articular una representación mayor. Como dato, debemos consignar que la mujer presenta una sindicalización baja con respecto al promedio nacional y en referencia a su participación en la fuerza de trabajo.

Uno de los problemas de la modernidad es buscar herramientas para que la legislación laboral cautele la igualdad de las partes. Como hemos pretendido revisar aquí, el asalariado moderno se encuentra en situación de desmedro frente al empleador. La modernidad debería ser pensada no sólo como cambio jurídico, sino básicamente como cambio cultural. Sin embargo, la ideología prevaleciente –neoliberal– exacerba los valores individuales y mercantiles, que se contradicen con la equidad y participación. Por lo anterior es que las frustraciones del movimiento sindical están dadas por la presunción de equilibrio entre las partes, y en eso el Estado ha sido cómplice.

Un segundo aspecto que se debe tomar en cuenta al hablar del sindicalismo es la calidad de la representación. Aquí encontramos rasgos similares a otros movimientos sociales: apatía, bajo compromiso, falta de pertenencia, en suma, impotencia, desvinculación con la base, burocracia y partidismo que ponen al movimiento sindical en situaciones de debilidad más que de fuerza. Se tiende a pensar que aquí hay problemas de capacitación del socio y del dirigente, lo que puede ser cierto; pero, a la vez, ello exige revisar la temáticas y metodologías de dicha capacitación. Moderno es fortalecer al actor sindical, como responsabilidad de la sociedad chilena y no sólo de los propios involucrados. Se constata un avance al respecto, con la constitución del Fondo de Educación Sindical, iniciativa que debe tender a ser permanente, incluyendo a los sectores no sindicalizados, que son los más frágiles.

Un tercer aspecto es la capacidad de negociación. Dos fenómenos se presentan: por un lado, la negociación nacional (CUT-gobierno-empresarios), de carácter consultivo; por otro, la negociación colectiva. En el primero se da una representa-

ción de los trabajadores en general, que favorece a los más desprotegidos. Al decir de los dirigentes CUT, este proceso no ha significado un grado mayor de legitimidad en la representación del sindicalismo CUT, sino más bien una negociación política.

Con respecto a la negociación colectiva, tan sólo 20 por ciento de la fuerza laboral negocia colectivamente sus condiciones de trabajo y remuneraciones, bajo una ley que exige al sindicato una gran habilidad para aprovechar sus potencialidades antes de hacer efectiva la huelga. Es exigencia de la modernidad aplicar la cobertura de negociación a nuevos sectores, y regularla de manera que sea efectivamente una negociación igualitaria.

Finalmente, sin pretender agotar el tema de la representación, revisemos el aspecto institucional-político. Si bien se percibe una relación partidossilindicalismo, en todos sus niveles, ello, a diferencia de otras épocas, no significa por el lado del partido una adscripción de clase. Tampoco para el sindicalismo el partido representa cabalmente sus intereses. Este parece ser también un tema de la modernidad. El derrumbe de los muros afectó al movimiento sindical y a su relación con los partidos, sobre todo los autocalificados como obreros y de trabajadores. Este tema, al parecer poco estudiado, tiene referencias en las relaciones orgánicas entre el Departamento Sindical de los partidos y los militantes sindicalistas de ellos. Aunque como individuos algunos están a niveles de decisión partidaria, ello no ha significado un encuentro entre sindicalismo y partido. Las más de las veces, los partidos poseen una política laboral difusa e incluso contradictoria con los planteamientos sindicales. Este fenómeno genera hechos de "descuelgue" del dirigente-militante, como hemos podido apreciar en algunos conflictos nacionales. Incluso, estas constataciones han servido de piso para propuestas partidarias alternativas, autónomas al interior del sindicalismo.

El proceso de sindicalización, en los últimos cuatro años, ha tenido un crecimiento evidente (280.000 nuevas afiliaciones), sobre todo en los años 1990-91; en el último año se ha verificado un estancamiento, lo que puede significar que la sindicalización tocó techo en el período

posdictatorial. Considerando este dato, podemos aseverar que el sindicato se estanca en sus capacidades de desarrollo o vive un proceso de transición para asumir nuevos roles, nuevas funciones.

La combinación histórica en el sindicalismo entre la lucha nacional y la lucha en la empresa exige una dirección nacional vanguardista y un sindicato de empresa fuerte. Lo último, a lo menos, en términos numéricos, no se da como condición. El promedio nacional es de 87 socios por sindicato; sin embargo, el 45 por ciento de los sindicatos tiene menos de 49 trabajadores afiliados, con una tasa de sindicalización que oscila alrededor del 12 por ciento nacional. Si a esta debilidad le agregamos una participación baja en actividades del sindicato, asambleas y otras, encontramos una organización jibarizada en su vida interna, y tensionada desde el exterior por diferentes factores.

Por otra parte, los procesos de modernización de las empresas y del sistema productivo plantean al sindicalismo nuevos temas y desafíos: productividad, flexibilidad del empleo, polivalencia, calidad, etc., para los cuales el sindicato no está preparado. Incluso se ve sobrepasado por estructuras de producción que van respondiendo a dichos requerimientos. La dinámica intersectorial y las concentraciones de capital generan grupos económicos que

representan nuevas complejidades al sindicato.

Finalmente, el hostigamiento del empleador hacia la sindicalización y el sindicato, penalidades y presiones, generan un marco poco favorable al desarrollo sindical. Además, cuando una administración empresarial integra modernas técnicas de relaciones laborales, ello desnuda al sindicato y lo circunscribe a un rol reivindicativo y mutual.

EN RESUMEN

En síntesis, nos encontramos en una coyuntura particular de la vida del asalariado moderno. Nuevos oficios, nuevos lugares de trabajo, dan paso a nuevos grupos que integran la fuerza laboral. Estos presionan por representación, lo que exige respuestas novedosas, renovadas por parte del sindicalismo. La modernización económica enfrenta al sindicato a nuevos desafíos.

La cultura obrera, solidaria, ha sido arrinconada por el pragmatismo y mercantilismo, trastrocando valores y premisas. La modernización del Estado enfrenta al empleado, y con ello al sindicalismo, a nuevos desafíos. En este proceso se construirán nuevas bases de relación con el Estado, empresarios y partidos políticos.